



Search *for*
Common
Ground

CODE DE CONDUITE

Approuvé par le Conseil d'administration le 2 novembre 2018

Mise à jour : 07 avril 2026

Date d'entrée en vigueur : 1er mai 2026

Table des matières

1. Responsabilités professionnelles	5
2. Valeurs fondamentales de Search, la dignité et le respect	5
3. Politique de lutte contre la discrimination, l'intimidation et le harcèlement	6
3.1 Non-discrimination	6
3.2 Lutte contre l'intimidation et le harcèlement	6
3.3 Harcèlement sexuel	7
4. Protection des personnes : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)	9
4.1 Activité sexuelle avec des participants au programme Search	9
4.2 Activité sexuelle transactionnelle	9
4.3 Trafic sexuel et travail forcé	10
4.4 Activités sexuelles avec des employés d'autres organisations	10
5. Protection de l'enfance	10
6. Communication et activité politique	11
6.1 Rédaction et publication	11
6.2 Utilisation des médias sociaux	12
6.3 Relations avec les médias	12
6.4 Activité de lobbying	12
6.5 Activité politique	13
7. Utilisation et protection des biens de Search	13
7.1 Utilisation des ressources	13
7.2 Politiques informatiques	14
7.3 Conservation des livres et registres	14
8. Conflit d'intérêts	15
9. Relations personnelles proches	17
10. Santé, sûreté & sécurité	18
10.1 Sécurité	18

10.2 Violence	18
10.3 Abus de drogues et d'alcool	18
11. Politique de portes ouvertes, de signalement et de règlement des griefs	19
11.1 Signaler une situation de harcèlement (sexuel ou autre), d'exploitation ou d'abus	19
11.2 Signaler une plainte en externe	20
12. Politique de dénonciation et absence de représailles	21
13. Dérogations, amendement	23

Search for Common Ground (« Search ») s'efforce de respecter les normes les plus élevées en matière de comportement éthique et professionnel. Nous nous engageons à toujours agir de manière cohérente avec les politiques de notre organisation, ainsi qu'avec les lois de toutes les juridictions où nous travaillons dans le monde (y compris les États-Unis et la Belgique). Le code de conduite (« code ») s'applique à tous les employés, responsables, stagiaires, bénévoles et agents agissant au nom de Search (ci-après dénommés « affiliés »). Les affiliés de Search partout dans le monde doivent adhérer au code. Les affiliés Search sont tenus d'exercer leurs fonctions en toute bonne foi, avec honnêteté et intégrité, et dans le respect de la mission, des objectifs et des valeurs de notre organisation. Tous les affiliés Search doivent se conformer aux valeurs fondamentales telles que le respect de la dignité humaine, de la liberté, de la démocratie, de l'égalité, de l'État de droit et des droits humains, y compris les droits des minorités¹. Nous respectons la protection des droits humains internationalement reconnus et ne nous ne participons pas aux abus. La réputation et le succès de Search dépendent de l'adhésion des affiliés aux principes, politiques et normes énoncés ci-dessous.

Tout affilié qui enfreint ce code fera l'objet de mesures correctives appropriées, allant d'un avertissement disciplinaire au licenciement, conformément à la politique décrite dans le manuel de l'employé concerné. Search peut prendre les mesures correctives nécessaires pour empêcher le comportement inapproprié d'un affilié avant que ce comportement n'atteigne un niveau pouvant donner lieu à une action en justice.

Dans la mesure où une loi ou un règlement officiel limite ou interdit l'application d'une partie du présent code de conduite, la partie non conforme ne peut être modifiée que pour la zone géographique concernée et après approbation du chef de cabinet ou de son représentant.

En plus de ce code, d'autres politiques pour les employés de Search sont décrites dans le Global Employee Handbook (manuel mondial des employés). En cas de conflit entre notre Manuel mondial des employés et le présent code, le présent code prévaut. En cas de conflit entre le manuel local et le manuel global de l'employé ou le code, le manuel local prévaut.

Search for Common Ground se réserve le droit de réviser, de modifier, de supprimer ou d'ajouter des politiques, des procédures, des règles de travail ou des avantages énoncés dans ce code. Toutefois, toute modification doit être faite par écrit. Sous réserve des lois applicables, nous nous réservons également le droit de modifier les régimes de rémunération ou d'avantages à tout moment, avec ou sans préavis. En outre, Search résoudra toutes les questions d'interprétation des politiques et reste libre de décider dans tous les cas s'il convient d'appliquer ces politiques à un ensemble particulier de circonstances et de quelle manière.

¹ [Référence](#)

1. Responsabilités professionnelles

Tous les affiliés sont tenus d'exercer leurs fonctions et leurs responsabilités de manière professionnelle et éthique. Les affiliés doivent se conformer aux politiques de l'organisation, ainsi qu'à toutes les lois applicables au niveau de l'État, du pays et/ou au niveau local (pour les bureaux nationaux). Par conséquent, les affiliés doivent se familiariser avec tous les codes, politiques et règlements pertinents, ainsi qu'avec toute mise à jour de l'organisation. Les affiliés doivent se tenir responsables de toutes leurs actions et de tous leurs comportements dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités au sein de Search.

2. Valeurs fondamentales de Search, la dignité et le respect

Les valeurs fondamentales de Search sont les « normes culturelles » qui définissent la manière de se comporter, d'interagir avec les autres et de les traiter. Elles guident le fonctionnement de Search, prennent des décisions, soutiennent le personnel, les stagiaires et les partenaires. Les CINQ VALEURS FONDAMENTALES de Search sont décrites ci-dessous :

LA COLLABORATION : Nous rassemblons des personnes représentant des opinions, des perspectives et des expériences différentes pour travailler ensemble sur nos intérêts communs.

L'AUDACE : Nous définissons des visions audacieuses et recherchons des moyens créatifs pour les réaliser.

LA TÉNACITÉ : Nous travaillons dur et nous persévérons malgré les obstacles.

L'EMPATHIE : Nous reconnaissons la dignité de chaque personne et honorons cette dignité dans notre façon de travailler.

LES RÉSULTATS : Chacun d'entre nous participe à la réalisation de la mission de Search

Search s'engage à créer un environnement de travail dans lequel tous les individus sont traités avec dignité, équité et respect. Les affiliés doivent traiter leurs collègues et les personnes qui assistent aux programmes et événements parrainés par Search (« participants ») avec dignité et respect. Search favorise une culture du travail dans laquelle les affiliés :

- Respectent et apprécient les contributions de chacun, quel que soit son statut ou son rôle dans l'organisation ;
- Utilisent des techniques de gestion des conflits, ainsi qu'une communication verbale respectueuse et courtoise, pour gérer efficacement les désaccords ;
- Reconnassent et acceptent les différences individuelles et culturelles ;
- Évitent toute forme de stéréotypes ou de préjugés les uns envers les autres ;

- Acceptent que des normes sociales et culturelles différentes peuvent signifier qu'un comportement acceptable pour certains peut être perçu comme inacceptable par d'autres et s'adapter en conséquence ;
- Et s'ils occupent des postes de direction, ils sont des modèles pour les autres et définir clairement les attentes quant à la manière dont les employés doivent se comporter les uns envers les autres.

3. Politique de lutte contre la discrimination, l'intimidation et le harcèlement

Les affiliés de Search ne doivent pas se livrer à des actes de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. Search applique une tolérance zéro face à inconduite sexuelle, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation ou l'abus de quelque nature que ce soit. Search s'engage non seulement à réagir aux incidents de harcèlement, mais aussi à identifier et à réduire de manière proactive les risques de violence et de harcèlement dans tous les contextes liés au travail.

3.1 Non-discrimination

La discrimination consiste à traiter ou à suggérer de traiter une personne ou un groupe de manière défavorable, injuste ou inégale en raison de la race, de la couleur, de l'origine nationale/de la naissance/de l'ascendance, de la langue, du sexe, de la religion ou des convictions, de l'âge, du handicap, de l'état civil, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de la grossesse, de l'état de santé lié à la grossesse, l'état de santé (actuel ou futur), le statut de militaire ou d'ancien combattant, l'opinion politique, l'origine sociale, le statut de citoyen, l'information génétique, les caractéristiques physiques, le fait d'être victime de violence domestique ou d'agression, l'appartenance individuelle à un syndicat, la richesse / le statut de propriété, ou toute autre caractéristique ou statut protégé par les lois en vigueur. Search ne tolère aucune discrimination de la part ou à l'encontre des affiliés sur la base d'une caractéristique ou d'un statut protégés. La politique de non-discrimination de Search s'applique également à tous les bénéficiaires et participants des programmes de Search.

Search est un employeur qui prône l'égalité des chances et cette politique s'étend à tous les aspects de la relation de travail, y compris, mais sans s'y limiter, les décisions concernant la rémunération et les avantages sociaux d'un employé, le recrutement &, la sélection, les termes et les conditions d'emploi.

3.2 Lutte contre l'intimidation et le harcèlement

L'intimidation comprend, sans s'y limiter, un comportement offensant, intimidant, malveillant ou insultant, ou un abus ou un mauvais usage du pouvoir par des moyens qui sapent, humilient, dénigrent ou blessent le destinataire.

De manière générale, le harcèlement sur le lieu de travail est un comportement non désiré lorsqu'une personne est sujette à un comportement répété, importun et non sollicité qu'elle considère comme offensant, intimidant, humiliant ou menaçant, et/ou qu'une personne raisonnable considérerait comme offensant, humiliant, intimidant ou menaçant.

Le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail peuvent être le fait d'un employeur, d'un travailleur, d'un collègue, d'un groupe de collègues, d'un partenaire, d'un fournisseur ou d'un donateur. Lorsqu'un tel comportement vise une caractéristique protégée, il est considéré comme illégal dans de nombreux pays et juridictions où Search travaille et des protections supplémentaires peuvent être offertes par la loi.

Le harcèlement sur le lieu de travail couvre un large éventail de comportements et peut inclure une conduite physique, verbale ou non verbale importune. En voici quelques exemples :

- L'envoi / la création de messages offensants (par exemple par courrier électronique, téléphone ou autres moyens) ;
- Les remarques racistes, sexistes ou sectaires, y compris sur la famille, la sexualité, l'identité de genre, la culture, l'éducation, le handicap ;
- Le harcèlement psychologique tel que l'isolement ou l'espionnage d'une personne ;
- L'utilisation d'un langage offensant, de ragots et de calomnies ;
- L'affichage d'images, de graffitis, de drapeaux, d'emblèmes ou de tout autre contenu offensant, ainsi que les affichages visuels sur des posters ou des économiseurs d'écran d'ordinateur ;
- L'entrave de manière significative du travail de la personne, par exemple en retenant des informations ou en supprimant du contenu de manière inappropriée ;
- L'humiliation d'une personne par des gestes, des sarcasmes et des insultes (surtout devant les autres) ;
- L'atteinte physique à une personne sur le lieu de travail, par exemple en la poussant, en la bousculant, en la faisant trébucher ou en l'agrippant ;
- Toute forme d'agression, d'atteinte ou d'intention d'atteinte à l'intégrité physique, ou de menace d'atteinte à l'intégrité physique.

3.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme spécifique et grave de harcèlement. Le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles, des contacts physiques à connotation sexuelle et des comportements ou communications liés au genre ou au sexe lorsque, par exemple, (i) la soumission à un tel comportement devient, explicitement ou implicitement, une condition de l'emploi d'une personne ; (ii) la soumission à un tel comportement ou le rejet d'un tel comportement par une

personne est utilisé comme base pour les décisions d'emploi affectant cette personne ; ou (iii) un tel comportement a pour but ou effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel peut être dirigé contre une personne, un groupe de personnes ou tout le monde et peut se produire sous la forme d'un incident isolé ou d'un modèle de comportement préjudiciable. Le fait que la victime du harcèlement sexuel soit du même sexe ou du sexe opposé à celui de l'auteur du harcèlement ne fait aucune différence. Le harcèlement sexuel a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle-même et pour autrui.

Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes :

- Les commentaires verbaux de nature sexuelle, tels que les remarques sur l'apparence d'un employé, les questions sur sa vie sexuelle ou les plaisanteries offensantes, les discussions sur les activités sexuelles, les demandes ou exigences de sexe ou de faveurs sexuelles, les épithètes, les ragots ou les commentaires à caractère sexuel ;
- Les activités non verbales telles que l'affichage d'images pornographiques ou explicites sur le lieu de travail ou sur son ordinateur, les regards indiscrets, les sifflements, les gestes sexuels ou les commentaires écrits de nature sexuelle qui sont offensants ou inappropriés, les messages vocaux, les textes ou les courriels sexuellement explicites ;
- Les actes physiques tels que des contacts physiques non désirés, des attouchements, des avances sexuelles non désirées, des repréailles, des menaces de repréailles ou des menaces implicites de repréailles à la suite du rejet d'une avance sexuelle, et des agressions (y compris les tentatives et les menaces de commettre ces actes).

Peu importe que la déclaration ou le comportement soit « innocent » ou sans signification ou connotation sexuelle explicite. Il suffit que la déclaration ou le comportement soit importun. Le fait qu'une personne ne s'oppose pas à un comportement inapproprié sur le lieu de travail à un moment donné ne signifie pas qu'elle consent à ce comportement. Lorsque Search examine des allégations de harcèlement sexuel, l'organisation se préoccupe des conséquences des comportements sur le plaignant, et non de l'intention de la personne qui les a commis.

Le harcèlement sexuel ne comprend généralement pas les compliments occasionnels de nature socialement acceptable. Il n'inclut pas non plus les relations consensuelles tant qu'il n'y a pas de relation hiérarchique directe ou de relation entre un employé superviseur et un employé non-superviseur. La fraternisation communément acceptée par les employés, définie comme un comportement socialement acceptable, amical et sympathique qui contribue à la constitution d'une équipe ou à un environnement de travail agréable, n'est pas considérée comme du harcèlement sexuel. Lorsque la fraternisation va au-delà de ce que l'on peut

raisonnablement considéré comme un comportement socialement acceptable sur le lieu de travail et/ou qu'elle devient importune, il peut s'agir de harcèlement sexuel.

Pour plus d'informations sur comment signaler les cas de discrimination, d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel, veuillez consulter la *section 11* « Politique de portes ouvertes, de signalement et de règlement des griefs » ci-dessous.

4. Protection des personnes : Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

Search s'engage à protéger la sécurité, la dignité et le bien-être des participants à ses programmes, en particulier les femmes, les adultes vulnérables et les enfants. Search applique une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus sexuels, de la maltraitance des enfants, des abus sexuels ou des actes ou menaces d'exploitation de la part de ses affiliés ou de toute personne associée à la fourniture de ses programmes ou services, et prend au sérieux toutes les plaintes pour inconduite portées à son attention. Les politiques de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA) et de protection de l'enfance sont conçues pour étendre la protection de notre propre personnel aux personnes et aux communautés que nous servons. Le personnel est tenu de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels. Les responsables à tous les niveaux ont une obligation particulière dans le soutien et le développement de systèmes qui maintiennent cet environnement.

4.1 Activité sexuelle avec des participants au programme Search

Search interdit strictement à tous les affiliés de se livrer à toute forme d'activité sexuelle avec les participants.

4.2 Activité sexuelle transactionnelle

Conformément aux principes fondamentaux du Comité permanent inter-agences (CPIA) concernant la PEAS, Search interdit strictement à tous ses affiliés d'acheter des services sexuels afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Les affiliés de Search ne sont donc pas autorisés à récompenser des relations sexuelles avec de l'argent, un emploi, des biens ou des services, y compris des biens et des services destinés à aider les personnes dans le besoin. Ils ne doivent pas utiliser ces promesses pour faire accepter à d'autres personnes tout type de comportement qui les humilie ou les exploite. Ils ne doivent pas subordonner l'accès aux avantages et aux services à l'obtention de faveurs sexuelles de quelque nature que ce soit, sollicitées ou non. Cela inclut le fait de payer ou d'offrir de l'argent pour des relations sexuelles avec une prostituée.

4.3 Trafic sexuel et travail forcé

Search applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la traite des personnes. Il est interdit aux affiliés de se livrer à la traite des personnes, de procurer des actes sexuels à des fins commerciales ou de recourir au travail forcé dans le cadre d'un projet.

4.4 Activités sexuelles avec des employés d'autres organisations

Search travaille souvent avec d'autres organisations, y compris des donateurs, des fournisseurs et des sous-bénéficiaires (« partenaires »). Nous attendons de ces relations qu'elles soient fondées sur le respect mutuel et la dignité. La politique de Search n'interdit pas aux associés d'entamer des relations avec le personnel d'une organisation partenaire en dehors du risque de dynamique de pouvoir inégale, mais tous les affiliés engagés dans des relations ou entamant des relations avec d'autres membres du personnel d'un partenaire doivent prendre les mesures suivantes :

- Déclarer la relation dès que possible à son supérieur hiérarchique et à P&C par écrit, même si la relation n'en est qu'à ses débuts et qu'elle risque de ne pas durer, et notifier par écrit la fin de la relation ;
- Se comporter de manière professionnelle et mener la relation de manière à ne pas nuire à Search ;
- Veiller à ce que les décisions professionnelles ne soient pas prises en fonction de la relation ;
- Veiller à ce que la relation ne donne pas lieu à des comportements frauduleux ou corrompus, au favoritisme ou au népotisme.

5. Protection de l'enfance

La protection de l'enfance consiste à protéger toute personne âgée de moins de 18 ans contre les préjudices résultant de mauvais traitements, qu'ils soient physiques, verbaux, sexuels, émotionnels ou psychologiques, ou qu'ils résultent d'une négligence. La maltraitance des enfants n'est jamais acceptable. Search s'engage à fournir un environnement sûr pour les enfants en imposant à tous ses affiliés des normes de conduite élevées et en mettant en œuvre des politiques et des procédures visant à prévenir les cas d'abus, d'exploitation ou de négligence à l'égard des enfants et à y répondre.

Search interdit strictement à tous ses affiliés de s'engager dans des relations sexuelles ou tout autre type de comportement physique ou sexuel inapproprié avec un enfant, quel que soit l'âge de consentement dans le pays concerné. Il s'agit notamment de payer pour des relations sexuelles avec toute personne âgée de moins de 18 ans ou n'ayant pas atteint l'âge local du consentement sexuel (s'il est plus élevé) et d'épouser une personne âgée de moins de 18 ans. Cette disposition s'applique à tous les affiliés de Search, quel que soit l'âge du consentement au niveau local, et se méprendre sur l'âge de l'enfant ne constitue pas un moyen de défense.

Les affiliés doivent se conformer aux normes suivantes concernant le comportement avec les enfants :

- Search interdit strictement à tous ses affiliés de se livrer à toute forme d'abus, d'exploitation ou de négligence à l'égard des enfants ou de mettre un enfant en danger d'abus ou d'exploitation.
- Search attend de tous ses affiliés qu'ils traitent tous les enfants avec respect, quels que soient leur appartenance raciale, leur couleur, leur sexe, leur langue, leur religion, leurs opinions, leur nationalité, leur appartenance ethnique, leur origine sociale, leur fortune, leur handicap ou tout autre statut protégé par la loi.
- Les affiliés de Search doivent se conformer pleinement aux lois locales et du pays d'accueil en matière de bien-être et de protection des enfants, y compris celles relatives au travail des enfants, ou aux normes internationales, selon celles qui offrent la plus grande protection.
- Les affiliés doivent se conformer à la [Convention internationale relative aux droits de l'enfant](#) et à toutes les normes applicables en matière de protection des donateurs
- Les affiliés doivent éviter de se retrouver seuls avec un ou plusieurs enfants avec lesquels ils sont en contact dans le cadre de leur travail avec Search.
- Les affiliés doivent tenir compte du risque de préjudice et de la possibilité qu'un enfant soit victime d'abus ou d'exploitation lorsqu'ils évaluent l'opportunité d'un contact physique ou verbal, y compris lors de la conception des programmes Search.
- Il est interdit aux affiliés d'exposer les enfants à la pornographie et ils doivent se conformer aux lois, réglementations ou coutumes en vigueur concernant la photographie, le filmage ou toute autre activité génératrice d'images des enfants.
- Les affiliés sont en outre tenus de divulguer toute condamnation ou enquête relative aux enfants dont ils font l'objet.

Pour plus de détails, veuillez consulter la politique de protection des personnes de Search.

6. Communication et activité politique

6.1 Rédaction et publication

Les affiliés doivent obtenir l'autorisation de leurs superviseurs avant de publier un travail écrit au nom de Search ou en tant que représentant de Search. Tous les employés de Search doivent communiquer de manière respectueuse, en exprimant un point de vue commun conforme à la mission et aux valeurs de l'organisation, ainsi qu'à la matrice d'autorisation globale. Les employés de Search qui écrivent et/ou publient au nom de Search doivent également consulter la section 5.3 du Manuel mondial des employés sur les « Informations confidentielles et propriétaires ».

6.2 Utilisation des médias sociaux

Ce code de conduite s'applique à la communication par l'intermédiaire des médias sociaux tels que Facebook et X. Les affiliés qui publient des informations sur Search via un compte personnel de médias sociaux doivent identifier leur lien avec l'organisation et se comporter d'une manière conforme aux valeurs de Search et à ses politiques globales.

6.3 Relations avec les médias

Pour obtenir des conseils sur le travail avec les médias, veuillez vous adresser au chef de l'équipe de communication de Search.

6.4 Activité de lobbying

Search peut communiquer et dialoguer avec des représentants et des employés du gouvernement sur des questions politiques si cela est compatible avec les objectifs caritatifs de Search et si cela est conforme aux lois et réglementations fiscales et de lobbying en vigueur.

Aucun fonds du gouvernement des États-Unis, ni aucun financement ou demande provenant de l'extérieur des États-Unis, ne peut être utilisé, directement ou indirectement, pour influencer ou tenter d'influencer : (1) le résultat d'une élection, d'un référendum, d'une initiative ou d'une procédure similaire au niveau fédéral, étatique ou local ; ou (2) l'introduction, la promulgation ou la modification d'une législation fédérale ou étatique.

Si d'autres donateurs imposent des restrictions similaires, Search doit se conformer à ces exigences dans le cadre de ces subventions.

En outre, toutes les activités de plaidoyer, de politique et de relations extérieures doivent être strictement conformes à la loi sur l'enregistrement des agents étrangers (Foreign Agents Registration Act) aux États-Unis ou dans les pays où Search opère. Search for Common Ground et ses affiliés ne se présenteront pas devant un représentant du gouvernement américain dans le but précis de défendre les intérêts ou la position d'une entité étrangère (y compris d'autres entités Search) en matière de politique, d'administration de la loi ou de questions d'intérêt public, et Search for Common Ground n'agira pas, directement ou indirectement, en tant que représentant ou agent d'une entité étrangère auprès du public américain en général. Search for Common Ground et ses affiliés ne prendront aucune mesure susceptible de compromettre le statut de Search for Common Ground en tant qu'institution indépendante à but non lucratif légitime.

Les employés de Search, avec l'approbation de la direction compétente, peuvent fournir des informations techniques ou factuelles, des analyses et des résultats de recherche aux législateurs ou à leur personnel en réponse à des demandes documentées de telles informations.

6.5 Activité politique

Le travail de Search est possible, en partie, parce que Search adopte une position impartiale dans les conflits dans lesquels elle travaille et ne s'engage pas dans des campagnes politiques. Lorsqu'ils agissent au nom de Search, les affiliés de Search doivent conserver cette position. Il est important que les affiliés n'interagissent pas avec la communauté d'une manière contraire à la mission de l'organisation, en particulier lorsqu'ils agissent au nom de Search. Cela s'applique à l'utilisation des médias sociaux en ligne, tels que Facebook et X.

Les fonds, biens, actifs, services ou installations de Search ne peuvent être utilisés, directement ou indirectement, pour participer ou intervenir dans une campagne politique au nom ou en opposition à un candidat à une fonction publique, ou contribuer ou être utilisés par un parti politique, une campagne, un comité d'action politique ou un titulaire d'une fonction publique. Cela comprend les ordinateurs, les téléphones et la connexion internet fournis par Search.

Les interdictions relatives à l'activité politique des employés de Search ne s'appliquent pas :

1. Au versement de contributions personnelles volontaires à des candidats, des organisations ou des causes politiques ;
2. À la participation à des activités politiques sur le temps libre du salarié, et à ses propres frais et en dehors des locaux de Search ;
3. À l'expression d'opinions sur des questions législatives ou politiques à titre personnel ; ou
4. À la participation à tout autre événement ou activité politique licite ; toutefois, toute activité ou contribution politique qui pourrait donner l'impression d'une contribution ou d'un soutien de la part de Search est interdite.

Les promotions politiques sont interdites sur le lieu de travail et dans l'exercice des fonctions et des responsabilités.

7. Utilisation et protection des biens de Search

Les affiliés sont responsables de l'utilisation et de la protection adéquates de la propriété de Search.

7.1 Utilisation des ressources

Il incombe à tous les affiliés d'utiliser les ressources de Search de manière appropriée et responsable. Les ressources, tant matérielles qu'immatérielles, ne doivent être utilisées que par le personnel autorisé à des fins désignées et liées au travail. Ces ressources comprennent, entre autres, les appareils électroniques, les fonds monétaires, l'accès à l'internet et à l'intranet, et les bases de données. Lorsqu'ils utilisent les fonds de

L'organisation, les affiliés doivent éviter tout achat inutile ou déraisonnable. À l'exception d'une utilisation limitée pour des communications personnelles essentielles, les biens, les installations et les ressources physiques de la recherche, y compris les ordinateurs, les téléphones et les télécopieurs, ne peuvent pas être utilisés pour des activités autres que celles de la recherche. Les affiliés doivent être conscients du fait que Search se réserve le droit d'accéder, d'examiner, de contrôler et de divulguer toute information transmise, reçue ou stockée à l'aide de l'équipement ou des systèmes électroniques de Search, et que les affiliés n'ont aucune attente en matière de respect de la vie privée en relation avec ces systèmes et équipements. Pour plus d'informations, veuillez consulter la politique d'utilisation acceptable des technologies de l'information de Search.

Tout employé surpris en train de commettre ou de tenter de commettre un vol ou toute autre utilisation inappropriée ou détournement des biens de Search, y compris des fonds, des cartes de crédit ou de débit, des comptes bancaires, des documents, des équipements, de la propriété intellectuelle, des biens personnels d'autres employés ou de tout autre objet de valeur, fera l'objet d'un licenciement immédiat et d'éventuelles poursuites pénales. Les employés ont la responsabilité de signaler toute activité de ce type à la direction de Search.

7.2 Politiques informatiques

Les affiliés de Search doivent s'assurer qu'ils sont en permanence en conformité avec toutes les politiques en vigueur en matière de technologies de l'information. Elle couvrent des sujets tels que l'utilisation acceptable, la conservation des documents, l'utilisation d'applications d'intelligence artificielle et bien d'autres encore. Chaque politique est décrite en détail dans le Manuel mondial des employés, avec des liens vers les politiques.

7.3 Conservation des livres et registres

Les affiliés doivent respecter les procédures légales et organisationnelles en documentant et en enregistrant de manière appropriée les informations relatives à l'organisation. Les informations doivent être documentées et/ou enregistrées de manière véridique et précise, conformément aux réglementations et aux politiques de l'organisation.

Lorsqu'ils préparent des rapports, des budgets, des états, des factures, des feuilles de temps ou d'autres documents pour des organismes gouvernementaux, des donateurs ou des agences contractantes, les employés doivent veiller à ce que les informations fournies soient exactes, complètes, claires et présentées de manière à éclairer et non à induire en erreur. En aucun cas, un affilié ne peut réclamer le paiement de sommes qui ne sont pas dues à Search pour un travail effectué ou des biens ou services fournis, ou toute autre fausse déclaration, représentation ou certification au nom de Search, que ce soit sous forme écrite ou orale. Cela concerne notamment la falsification de feuilles de temps ou d'autres relevés de temps, les

rapports de coûts, les notes de frais, les propositions de prix, les certifications relatives à des données de coûts ou de prix, ou les demandes de paiement.

Les employés de Search chargés de la tenue des dossiers financiers et/ou personnels doivent veiller à ce que ces dossiers soient élaborés et tenus avec soin et précision conformément à toutes les exigences légales applicables et aux procédures de Search, et à ce que les fonds de Search soient scrupuleusement dépensés et comptabilisés. L'accès à ces dossiers doit être limité aux employés qui en ont besoin pour exercer leurs responsabilités professionnelles.

8. Conflit d'intérêts

Les affiliés doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels, financiers ou autres, pourraient entrer en conflit, ou même sembler entrer en conflit, avec les intérêts de Search ou avec leurs responsabilités de mener les affaires de Search de manière équitable, impartiale et en conformité avec le présent code. Il y a conflit d'intérêts lorsque le poste ou les responsabilités d'une personne au sein de Search présentent une opportunité de gain ou de profit personnel pour cette personne ou un de ses proches, ou lorsque les intérêts de l'employé sont autrement incompatibles avec ceux de Search. Certains conflits d'intérêts manifestes peuvent être résolus par des déclarations et des renoncements autorisés. Un conflit d'intérêts peut survenir dans un grand nombre de situations et il est impossible de décrire chaque cas. Tout affilié qui a connaissance d'un conflit d'intérêts, qui craint qu'un conflit ne se développe ou qui a des questions sur cette politique ou sur le fait qu'une situation particulière constitue un conflit d'intérêts, est tenu d'en discuter rapidement avec le chef du département mondial de People & Culture ou avec le responsable principal de Policy & Internal Compliance (politique et conformité interne).

Sans être exhaustifs, certains domaines de conflits d'intérêts potentiels sont énoncés ci-dessous :

1. **Gain financier** : Un affilié ne peut participer à la sélection, à l'attribution ou à l'administration d'un contrat Search, d'un contrat de sous-traitance, d'une subvention, d'une sous-subvention, d'un prêt ou d'un autre mécanisme de financement si l'affilié, un membre de sa famille immédiate ou un associé a un intérêt actuel ou potentiel, financier ou autre, y compris un emploi actuel ou potentiel, dans une entité considérée ou sélectionnée pour l'attribution d'une récompense.
2. **Autres conflits financiers/représentationnels potentiels** : Si un affilié, son conjoint, son partenaire domestique ou tout autre membre de la famille immédiate d'un affilié a / envisage d'avoir un intérêt financier ou organisationnel (en tant qu'employé, consultant, partenaire commercial, investisseur, emprunteur, prêteur, bénéficiaire, membre du conseil d'administration ou administrateur rémunéré ou non) dans un concurrent de Search, d'un concurrent, d'un contractant, d'une société de conseil, d'un client, d'un vendeur, d'un donateur ou d'un bénéficiaire de fonds, l'employé doit rapidement divulguer

cet intérêt au chef du département mondial People & Culture ou au Directeur pays ou Directeur régional qui doit rapidement transmettre le rapport au chef du département mondial People & Culture. (Les investissements dans les actions de sociétés publiques sont exemptés de cette restriction, à moins que l'importance de l'investissement ne mette la société affiliée en position d'influencer la prise de décision de la société.) Si Search détermine que l'intérêt divulgué présente un conflit réel ou potentiel avec les intérêts de Search, l'affilié peut être invité à prendre les mesures appropriées pour éviter ou résoudre ce conflit.

3. **Emploi extérieur ou participation au conseil d'administration :** Employés : veuillez consulter la section « Emploi extérieur » du Manuel mondial des employés.
4. **Cadeaux et faveurs :** Un affilié impliqué dans un processus de passation de marché ou dans tout processus impliquant la sélection d'un vendeur, d'un fournisseur, d'un partenaire, d'un participant ou d'un employé, ne doit pas se trouver dans une position où ses actions pourraient constituer ou être raisonnablement perçues comme reflétant un traitement favorable à une personne ou à une entité en acceptant des cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres considérations similaires. Un affilié ne doit ni solliciter ni accepter un cadeau, ou toute autre forme de gratification, de la part d'une personne qui a soumis une proposition pour faire des affaires avec Search. L'utilisation de fonds ou d'actifs de Search ou l'offre de fonds ou d'actifs privés à des fins illégales, inappropriées ou contraires à l'éthique, y compris, mais sans s'y limiter, des cadeaux, des paiements ou des offres inappropriés de toute chose de valeur, y compris à des fonctionnaires étrangers, sont strictement interdits.
5. **Soudoiment et corruption :** Search interdit à tous ses directeurs, cadres et employés, ainsi qu'aux tiers agissant au nom de Search, de prendre des mesures pour autoriser, donner, promettre ou offrir de l'argent ou toute autre chose de valeur, directement ou indirectement, à un fonctionnaire du gouvernement dans le but d'obtenir un avantage inapproprié ou d'obtenir ou de conserver un marché ou une relation d'affaires favorable. De même, Search interdit tout paiement à un tiers ou à un intermédiaire, tout en sachant que tout ou qu'une partie de cet argent ou de cette chose de valeur sera offert ou donné à un fonctionnaire du gouvernement dans le but d'obtenir un avantage indu, d'obtenir ou de conserver un marché ou une relation d'affaires favorable.

La fraude est un acte répréhensible qui implique une tromperie, une fausse déclaration, une irrégularité ou une dissimulation dans le but d'obtenir quelque chose de valeur au détriment d'une autre personne. Les actes frauduleux peuvent inclure, sans s'y limiter : le vol ; l'utilisation abusive des liquidités ou d'autres actifs de l'organisation ; les fausses demandes de remboursement de dépenses ; la falsification ; la facturation de services non effectués, y compris la falsification des feuilles de temps ; la présentation de documents faux, incorrects ou incomplets ayant pour effet de détourner des fonds ; le gonflement des prix des services ou des produits ; et la corruption financière : le fait d'abuser de

sa position au sein de l'organisation pour obtenir un gain financier inapproprié, des actes visant à obtenir un bénéfice ou un avantage indu, y compris toute forme de soudoiment, de népotisme ou de copinage. La fraude ne doit pas nécessairement entraîner une perte pour l'Organisation.

À tous niveaux, toute forme de fraude ou de corruption est strictement interdite.

Voir à ce sujet [Politique de lutte contre la fraude et la corruption](#) pour plus d'informations. pour plus d'informations.

6. **Utilisation d'informations confidentielles ou exclusives** : Les affiliés, y compris après la fin de leur engagement avec Search, ne peuvent pas utiliser les informations confidentielles ou propriétaires de Search à des fins financières personnelles ou pour concurrencer Search.
7. **Représentation et honoraires** : Les affiliés qui entreprennent des activités de sensibilisation (y compris des discours, des publications, des articles d'opinion, des commentaires ou des engagements similaires) en leur qualité de représentants de Search le font dans le cadre de leurs obligations professionnelles. À ce titre, tout paiement, gratification ou honoraire reçu dans le cadre de ces activités doit être déclaré et transféré à Search. Les affiliés ne peuvent pas conserver ces paiements à des fins personnelles, car ces engagements font partie de leur rôle rémunéré au sein de l'organisation.

Search cherche à construire des coalitions multipartites plutôt que de servir uniquement des groupes d'intérêts particuliers. L'apparition d'un conflit d'intérêts pourrait mettre l'organisation dans l'embarras et compromettre sa crédibilité. Toute exception à cette politique pour un affilié doit être approuvée par le chef de cabinet.

Pour les employés travaillant dans le cadre des EU Awards (bourses de l'UE) : L'affilié en tant que conseiller impartial et fidèle - absence de conflit d'intérêts : l'affilié doit en permanence agir de manière impartiale et en tant que conseiller fidèle, conformément au code de conduite de sa profession. Il doit s'abstenir de faire des déclarations publiques sur le projet ou les services sans l'autorisation préalable du pouvoir adjudicateur. Il ne peut engager l'autorité contractante de quelque manière que ce soit sans son consentement écrit préalable. L'affilié doit s'abstenir de toute relation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts compromettant son indépendance ou celle de son personnel.

9. Relations personnelles proches

Search cherche à éviter les conflits d'intérêts internes potentiels posés par des relations personnelles proches entre les associés. Les « relations personnelles proches » comprennent le mariage, le partenariat domestique

ou d'autres relations engagées, les relations familiales étroites (c'est-à-dire parents-enfants, frères et sœurs) ou les relations amoureuses ou sexuelles consensuelles.

Les affiliés ne peuvent pas superviser ou exercer une autorité décisionnelle sur des personnes avec lesquelles ils entretiennent une relation amoureuse ou sexuelle.

La politique de Search n'interdit pas aux associés d'entamer des relations avec l'un l'autre en dehors des dynamiques de pouvoir inégales expliquées ci-dessus, mais tous les affiliés engagés dans des relations ou entamant des relations avec d'autres affiliés doivent : (1) déclarer leurs relations dès que possible en informant leurs supérieurs hiérarchiques ou les représentants de P&C, même si les relations en sont à un stade précoce et peuvent ne pas durer ; (2) faire de même si les relations prennent fin ; et (3) se comporter de manière professionnelle et mener leurs relations dans le respect du code de conduite et d'une manière qui n'a pas de conséquences sur le travail de Search.

Lorsqu'une relation personnelle crée un déséquilibre de pouvoir réel ou perçu, Search prendra les mesures appropriées pour éliminer le conflit d'autorité. Ces mesures peuvent inclure la réaffectation des responsabilités de supervision ou de prise de décision, des ajustements de la ligne hiérarchique ou d'autres changements structurels. L'objectif est de protéger à la fois les individus et l'intégrité du lieu de travail. Le fait de ne pas déclarer rapidement de telles relations sera considéré comme un motif de mesures disciplinaires.

10. Santé, sûreté & sécurité

Search maintient des lieux de travail et des sites de travail sûrs et exempts de drogues.

10.1 Sécurité

Search s'engage à maintenir un environnement de travail sûr, sain et productif pour tous les affiliés. Tous les affiliés sont responsables de leur rôle dans le maintien d'un environnement de travail sûr. Veuillez consulter le cadre de sécurité et de sûreté de Search pour obtenir des informations supplémentaires sur les politiques de sécurité et de sûreté

10.2 Violence

Les actes ou menaces de violence de la part des affiliés de Search ne seront pas tolérés. Tout cas de violence ou de menace de violence, sous quelque forme que ce soit, y compris les menaces de dommages corporels ou matériels, visant de quelque manière que ce soit un autre affilié ou un participant au programme, doit être signalé **immédiatement** à la direction ou au responsable de la sécurité.

10.3 Abus de drogues et d'alcool

Veuillez consulter [la politique en matière de drogues & et d'alcool](#).

11. Politique de portes ouvertes, de signalement et de règlement des griefs

Search maintient une **politique de portes ouvertes**, encourageant les affiliés à poser des questions, à demander des conseils ou à exprimer leurs préoccupations à tout moment. Il n'y a pas de « bêtes » questions et aucun affilié ne doit hésiter à poser ou à signaler un problème. Les affiliés qui ont connaissance d'une violation présumée, planifiée ou réelle du présent code de conduite (y compris si un affilié pense subir des pressions pour agir d'une manière contraire à l'éthique) doivent immédiatement le signaler à leur supérieur hiérarchique, à la direction générale ou au chef du département mondial P&C. Les superviseurs et les directeurs doivent rapidement transmettre ces rapports au chef du département mondial P&C. Les affiliés sont tenus de coopérer pleinement à toute enquête menée par Search ou par une autorité gouvernementale sur une éventuelle violation.

Si un employé est gêné à l'idée de signaler une activité qu'il juge inappropriée par l'intermédiaire des canaux de recherche internes ou s'il n'est pas satisfait de la réponse reçue, cette activité peut être signalée de manière confidentielle ou soumise de manière anonyme à EthicsPoint (voir la section 12, *Politique de dénonciation*, ci-dessous).

Le respect de la confidentialité est une priorité et tout sera mis en œuvre pour protéger l'identité d'un affilié (s'il le souhaite) lorsqu'il signale un problème. Toutefois, dans certains cas, il peut être impossible de protéger la vie privée d'une personne en raison des exigences liées à la conduite d'une enquête ou de certaines obligations légales.

Tous les griefs feront l'objet d'une enquête rapide, approfondie et impartiale, conformément aux procédures internes de Search, à la législation applicable et aux principes d'équité et de régularité de la procédure. Les personnes impliquées dans une enquête seront informées des préoccupations soulevées et auront la possibilité d'y répondre. Les affiliés sont tenus de coopérer de bonne foi à toute enquête menée par Search ou par une autorité gouvernementale.

Tout affilié qui n'est pas sûr qu'une situation viole une loi, une règle, un règlement ou une politique de recherche applicable doit en discuter avec son supérieur hiérarchique, la direction générale ou le chef du département mondial P&C. Les questions éthiques peuvent être difficiles à comprendre et à analyser, et il n'y a pas de bête question. Les affiliés ne doivent jamais hésiter à poser une question ou à signaler un problème.

11.1 Signaler une situation de harcèlement (sexuel ou autre), d'exploitation ou d'abus

Tout affilié qui a connaissance d'un comportement inapproprié, y compris un harcèlement sexuel ou autre harcèlement interdit, une exploitation ou un abus sexuel, qu'il s'agisse de lui-même ou d'autres personnes, a

l'obligation de le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique, à la direction générale ou au chef du département mondial P&C.

Un affilié qui a une plainte à formuler contre son superviseur, la direction générale, les membres du conseil d'administration, ou qui n'est pas à l'aise à l'idée de signaler des violations du code de conduite, des cas de harcèlement sexuel ou autre par les voies internes établies, peut signaler l'activité de manière confidentielle ou anonyme à EthicsPoint. (Voir la section 12 de *la politique de dénonciation* ci-dessous) Les affiliés sont vivement encouragés à signaler toute mauvaise conduite avant qu'elle ne devienne grave ou généralisée.

Tout superviseur ou responsable qui reçoit une plainte pour harcèlement sexuel ou autre harcèlement interdit, exploitation ou abus doit rapidement contacter le chef du département mondial People & Culture (P&C) afin qu'une enquête puisse être ouverte dans les meilleurs délais.

Toutes les plaintes pour harcèlement sexuel ou autres types de harcèlement feront rapidement l'objet d'une enquête approfondie. Le cas échéant, Search peut faire appel à des experts externes pour enquêter sur les plaintes de harcèlement. Search s'efforcera de protéger la confidentialité des employés qui déposent une plainte ou participent à une enquête dans le cadre de cette politique. Cependant, Search ne peut pas garantir une confidentialité totale, car une enquête efficace peut ne pas être possible sans révéler certaines informations à l'auteur présumé du harcèlement et/ou à des témoins potentiels.

Les affiliés qui soupçonnent ou signalent des accusations d'exploitation ou d'abus doivent s'abstenir de parler de leurs rapports ou accusations avec toute personne autre que le personnel de la direction de Search, les personnes qui mènent l'enquête et, le cas échéant, les autorités chargées de l'application de la loi auxquelles le rapport est adressé. Parler des accusations avec quelqu'un d'autre peut mettre en danger la victime présumée et les autres participants au programme. En outre, cela peut compromettre ou entraver une enquête.

Aucun affilié ne subira de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement s'il a été fait de bonne foi. Search encourage tout employé à poser des questions concernant cette politique et sa mise en œuvre au chef du département mondial P&C.

11.2 Signaler une plainte en externe

Les affiliés doivent connaître les options et pratiques suivantes en matière de rapports externes :

1. **Harcèlement** : De nombreuses juridictions disposent d'une commission du travail ou d'un organe équivalent qui enquêtera sur les plaintes de harcèlement si la demande lui en est faite. Voir dans

chaque juridiction l'agence compétente².

Contactez les commissions locales du travail ou les commissions nationales des droits humains compétentes dans le pays où vous travaillez.

2. **Exploitation et abus sexuels** : Les affiliés doivent informer les autorités locales chargées de l'application de la loi, les autorités chargées de la protection de l'enfance ou les services sociaux, s'ils estiment que les circonstances le justifient (par exemple, pour protéger la sécurité de l'enfant, prévenir tout préjudice futur) ou s'ils pensent qu'une loi a été enfreinte.
3. **Autres rapports externes par Search** : Dès la réception d'une plainte interne, Search prendra les mesures correctives appropriées, y compris, mais sans s'y limiter, en informant les forces de l'ordre et en coopérant, le cas échéant, à une enquête criminelle et à des poursuites judiciaires. Search se conformera également aux lignes directrices relatives à l'établissement des rapports des donateurs concernant les allégations.

12. Politique de dénonciation et absence de représailles

Search invite les affiliés, les bénéficiaires et les participants à signaler toute violation du présent code de conduite, tout soupçon d'irrégularité financière ou comptable, ou tout comportement commercial illégal ou contraire à l'éthique, sans crainte de représailles. Les affiliés peuvent également signaler toute information qu'ils estiment raisonnablement être la preuve d'une des situations suivantes : mauvaise gestion flagrante d'un contrat ou d'une subvention ; gaspillage flagrant des fonds des donateurs ; abus de pouvoir en matière de contrats ou de subventions ; danger substantiel et spécifique pour la santé ou la sécurité publique ou violation de la loi, des règles ou des règlements relatifs à un contrat ou à une subvention (y compris la concurrence pour un contrat ou une subvention).

Des rapports peuvent être établis conformément à la section 11 « *Rapports et enquêtes sur les infractions* » ci-dessus.

Tout comportement inapproprié, illégal ou contraire à l'éthique, qu'il soit suspecté ou avéré (y compris si un affilié pense subir des pressions pour agir de manière contraire à l'éthique), doit être immédiatement signalé de manière confidentielle via EthicsPoint, le service hébergé en externe retenu par Search à cette fin, en utilisant les coordonnées ci-dessous. Les rapports peuvent être anonymes dans la mesure où l'anonymat est autorisé dans le pays concerné. EthicsPoint est chargé de transmettre les rapports qu'il reçoit aux responsables P&C désignés, qui alertent le membre approprié de la direction de la recherche ou les comités

² Aux États-Unis : L'Office des droits humains du district de Columbia (ou son équivalent dans l'État concerné) et la Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) enquêtent sur les plaintes pour harcèlement interdit dans le cadre de l'emploi et engagent des poursuites à cet égard. En Belgique : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) pour le harcèlement au travail (y compris le harcèlement sexuel, le harcèlement moral).

de Search afin que les mesures appropriées puissent être prises pour résoudre les problèmes soulevés. Si une plainte est déposée par l'intermédiaire d'EthicsPoint au sujet d'une personne qui pourrait autrement recevoir le rapport, le service transmettra la plainte à un autre gestionnaire principal P&C.

Par ailleurs, les affiliés qui ont connaissance d'une violation présumée, planifiée ou réelle du présent code de conduite peuvent également la signaler à leur supérieur hiérarchique, à la direction générale ou au chef du département mondial P&C dans le cadre de la politique de la porte ouverte de Search. Les superviseurs et les directeurs doivent rapidement transmettre ces rapports au chef du département mondial P&C. Les affiliés sont tenus de coopérer pleinement à toute enquête menée par Search ou par une autorité gouvernementale sur une éventuelle violation.

Absence de représailles : Aucun affilié, bénéficiaire ou participant qui signale une violation présumée de la présente politique, qui fournit des informations à un représentant de la loi ou à une agence gouvernementale, ou qui contribue à l'enquête sur une violation présumée, ne sera victime de harcèlement, de représailles ou de discrimination de quelque nature que ce soit, même si une enquête ultérieure détermine qu'il n'y a pas eu de violation, à condition que le signalement de l'affilié ait été fait de bonne foi.

Informations sur la ligne d'assistance téléphonique pour dénonciation : EthicsPoint peut être contacté via un formulaire en ligne ou par téléphone. EthicsPoint prend en charge toutes les langues couramment parlées à Search et offre de nombreuses options d'appels locaux et internationaux. Rendez-vous sur <https://sfcg.ethicspoint.com> pour trouver les numéros de téléphone ou pour utiliser le formulaire de déclaration en ligne.

Les plaintes pour harcèlement, représailles ou discrimination en violation de la présente politique doivent suivre les procédures de signalement décrites ci-dessus et feront l'objet d'une enquête rapide. Si une enquête permet de déterminer qu'il y a eu des représailles ou d'autres actions interdites à l'encontre d'un affilié, d'un participant ou d'un bénéficiaire, des mesures correctives appropriées seront prises.

Les affiliés doivent faire preuve de discernement pour éviter les accusations sans fondement. Un affilié qui, en connaissance de cause ou par imprudence, fait une accusation ou une déclaration qui s'avère non fondée peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les signalements par les affiliés de violations ou de suspicions de violations, ainsi que l'identité des dénonciateurs, resteront confidentiels dans la mesure du possible, compte tenu de la nécessité de mener une enquête approfondie.

13. Dérogations, amendement

Search s'engage à revoir et à mettre à jour en permanence ses politiques et procédures. Par conséquent, le présent code de conduite est susceptible d'être modifié. Toute modification ou renonciation à une disposition du présent code de conduite doit être approuvée par le chef de cabinet.

ACCORD

Je reconnais par la présente que :

- J'ai reçu une copie du code de conduite ;
- J'ai lu, compris et j'accepte d'adhérer aux normes de conduite contenues dans le code de conduite ; et je signalerai toute action qui semble incompatible avec ces normes à mon supérieur hiérarchique, à la direction générale, au chef du département mondial People & Culture, ou par l'intermédiaire d'EthicsPoint.

Signature : _____

Nom (en lettres imprimées ou dactylographiées) :

Date : _____